

Vejledning om ansættelsesklausuler

(Konkurrence- og kundeklausuler, medarbejder- og jobklausuler samt uddannelsesklausuler)

Juni 2017

Indledning

Når du forlader et job, er der grænser for, hvad du må videregive, dele eller udnytte af fortrolige oplysninger om virksomheden.

Markedsføringslovens § 19 indeholder nemlig et forbud mod, at tidligere ansatte efter ansættelsesforholdets ophør videregiver eller benytter erhvervshemmeligheder, som de har fået kendskab til i løbet af ansættelsesforholdet.

Læs markedsføringslovens § 19 i afsnit 6.1.

En oplysning eller særlig viden, som du har fået i løbet af ansættelsesforholdet, er en "erhvervshemmelighed", hvis det angår et kommercielt eller driftsteknisk forhold, der kan bruges i erhvervslivet, og som har en økonomisk eller konkurrencemæssig betydning for virksomheden, og oplysningerne ikke i forvejen er almindeligt kendte.

Typiske erhvervshemmeligheder kan være formler, metoder, konstruktioner, kundekreds/kundeemner, salgs- og indkøbsforhold, interne tal og priskalkulationer/priser mv.

Hvis du overtræder markedsføringsloven, kan det have strafferetlige konsekvenser for dig, ligesom du kan blive dømt til at betale erstatning til din tidligere arbejdsgiver, eller der kan blive nedlagt et fagedforbud mod, at du fortsætter med at overtræde loven.

Mange arbejdsgivere benytter sig imidlertid også af ansættelsesklausuler (konkurrenceklausuler, kundeklausuler eller kombinerede konkurrence- og kundeklausuler), som begrænser ansatte i frit at søge og finde nyt job.

Med virkning fra 1. januar 2016 er lov om ansættelsesklausuler trådt i kraft. Med loven samles reguleringen af ansættelsesklausuler i en ny lov om ansættelsesklausuler. Vejledningen tager afsæt i de skærpede regler mv. som er indført i lov om ansættelsesklausuler – se afsnit 6.5.

Her kan du læse mere om reglerne om de forskellige klausuler og finde gode råd til, hvordan din ansættelsesklausul kan begrænses. Husk dog altid at kontakte Ingeniørforeningen, IDA inden du skriver under på en ansættelsesklausul.

Indholdsfortegnelse

1. Konkurrenceklausuler.....	4
1.1. Hvad er en konkurrenceklausul?	4
1.2. Hvorfor er konkurrenceklausuler et problem?	4
1.3. Gyldighedsbetingelser for konkurrenceklausuler	4
1.4. Hvornår er man en helt særlig betroet medarbejder?	5
1.5. Skriftlige oplysninger om, hvorfor det er påkrævet af indgå en konkurrenceklausul	6
1.6. Særligt for direktører og selvstændigt erhvervsdrivende	6
1.7. Hvad sker der, hvis man bliver sagt op?	6
1.8. Hvor lang tid gælder konkurrenceklausulen?	7
1.9. Hvad er fratrædelsestidspunktet?	7
1.10. Hvilke konkurrenter er omfattet?	7
1.11. Hvad er en konventionalbod?	8
1.12. Hvad får jeg i kompensation?	8
1.13. Lønmodtagerens tabsbegrænsningspligt	10
1.14. Særlige situationer	10
1.15. Gode råd til begrænsning af klausulen	11
2. Kundeklausuler.....	13
2.1. Hvad er en kundeklausul?	14
2.2. Hvorfor kan kundeklausulen blive et problem?	14
2.4. Hvad betyder kundeklausulens bestemmelser?	15
2.5. Gyldighedsbetingelser for kundeklausuler?	15
2.6. Hvor lang tid gælder kundeklausulen?	15
2.7. Hvad er fratrædelsestidspunktet?	16
2.8. Hvilke kunder er omfattet?	16
2.9. Hvad er en konventionalbod?	16
2.10. Hvad får jeg i kompensation for en kundeklausul?	17
2.11. Særlige situationer	18
2.12. Fem gode råd til begrænsning af klausulen	19
3. Kombinerede ansættelsesklausuler	21
3.1. Hvad er en kombineret ansættelsesklausul?	21
3.2. Hvilke gyldighedsregler gælder for en kombineret ansættelsesklausul?	21
3.3. Hvilken varighed kan en kombineret ansættelsesklausul have?	21
3.4. Hvilken kompensation har man ret til, hvis man er omfattet af en kombineret ansættelsesklausul?	21
4. Jobklausuler er ugyldige	22
4.1. Hvad er en jobklausul?	22
4.2. Jobklausuler i forbindelse med forestående virksomhedsoverdragelse	22
4.3. Overgangsregler	22
5. Uddannelsesklausuler	22
5.1. Hvad er en uddannelsesklausul?	23
5.2. Hvorfor kan en uddannelsesklausul blive et problem?	23

5.3. Hvad indebærer klausulens bestemmelser?	23
5.4. Hvornår finder klausulen anvendelse?	23
5.5. Hvor lang tid gælder den?	23
5.6. Gode råd til begrænsning af klausulen.....	23
6. Hvad står der i loven? [opdateres].....	24
6.1. Markedsføringsloven	24
6.2. Funktionærloven § 18/§ 18a i ophævet ved ikrafttrædelsen af lov om ansættelsesklausuler pr. 1. januar 2016. Bestemmelserne finder dog fortsat anvendelse som en overgangsordning for konkurrence – og kundeklausuler, der er indgået inden 1. januar 2016.....	25
6.3. Aftaleloven	26
6.4. Jobklausulloven.....	26
6.5. Lov om ansættelsesklausuler	28
 Bilag	
Eksempel på klausul.....	31

1. Konkurrenceklausuler

1.1. Hvad er en konkurrenceklausul?

En konkurrenceklausul er en aftale mellem en lønmodtager og dennes arbejdsgiver om, at lønmodtageren af konkurrencehensyn efter fratrædelsen ikke må drive forretning eller anden virksomhed af en vis art eller tage ansættelse i en sådan.

Konkurrenceklausulen indebærer, at du forpligter dig til ikke at drive konkurrerende virksomhed over for din tidligere arbejdsgiver efter fratrædelsen. Konkurrenceforbuddet betyder, at du ikke må udøve selvstændig virksomhed, der er i konkurrence med din tidligere arbejdsgiver. Du må heller ikke have økonomiske interesser i en konkurrerende virksomhed, hvis du har bestemmende indflydelse i den konkurrerende virksomhed. Du må naturligvis heller ikke tage ansættelse i en konkurrerende virksomhed.

Konkurrenceforbuddet gælder i den periode, der er aftalt i konkurrenceklausulen, dog maksimalt 12 måneder efter fratrædelsestidspunktet.

En konkurrenceklausul forhindrer dig ikke i efter fratræden at arbejde hos eller udføre arbejde for din nuværende arbejdsgivers kunder eller samarbejdspartnere, med mindre du derved udfører konkurrerende virksomhed, som er omfattet af klausulens ordlyd.

Hvis du også er omfattet af kundeklausuler, kan du læse mere i kapitel 2.

1.2. Hvorfor er konkurrenceklausuler et problem?

Når en arbejdsgiver forklarer, hvorfor han har behov for en konkurrenceklausul, kan det umiddelbart lyde fornuftigt. Han vil gerne beskytte sig mod, at du opnår en masse viden om virksomheden for derefter at starte for dig selv og konkurrere mod ham.

Hvorfor så overhovedet bekymre sig om en konkurrenceklausul? Fordi den vil påvirke dine fremtidige jobmuligheder og din værdi på arbejdsmarkedet. Og en klausul kan begrænse dine muligheder for at opnå lønforhøjelse under din ansættelse. Du har jo begrænsede muligheder for at søge andre jobs.

En klausul kan gøre det svært at finde ny beskæftigelse, da den begrænser dine muligheder for at bruge din faglige viden og brancheindsigt.

Klausulen kan med andre ord medføre arbejdsløshed eller løntab. Du skal derfor være opmærksom på, at når du forhandler om indholdet af en klausul, forhandler du i realiteten også om dine fremtidige jobmuligheder.

Derfor er den klare anbefaling at sige nej til en konkurrenceklausul. Hvis det ikke er en realistisk mulighed, vil det bedste være at begrænse klausulens omfang. Og i øvrigt være bevidst om klausulens konsekvenser.

1.3. Gyldighedsbetingelser for konkurrenceklausuler

Efter § 5 i lov om ansættelsesklausuler skal en række betingelser være opfyldt, før en konkurrenceklausul kan anses for at være lovlig:

- 1) For det første skal lønmodtageren indtage en helt særlig betroet stilling eller indgå en aftale med arbejdsgiveren om udnyttelsesretten til en af lønmodtageren gjort opfindelse.

- 2) Desuden skal der skriftligt oplyses, hvilke forhold der gør, at det er påkrævet at indgå en aftale om en konkurrenceklausul.
- 3) Lønmodtageren skal have været ansat hos arbejdsgiveren i en uafbrudt periode på mindst 6 måneder, før konkurrenceklausulen kan gøres gældende.
- 4) Lønmodtageren skal efter fratrædelsen modtage kompensation for den periode, hvor klausulen gælder (se nærmere om kompensationsreglerne nedenfor).
- 5) Konkurrenceklausulen kan højst have en varighed på 12 måneder efter fratrædelsen. Er der tale om en kombineret konkurrence- og kundeklausul, må den dog højst have en varighed på 6 måneder efter fratrædelsen.
- 6) Lønmodtageren skal skriftligt have udleveret oplysningerne om konkurrenceklausulens betingelser, herunder om dens kompensationsbestemmelser. Oplysningerne kan gives enten i et selvstændigt dokument eller som en del af ansættelseskontrakten.

Alle ovennævnte seks betingelser skal være opfyldt, før en konkurrenceklausul kan gøres gældende over for dig.

1.4. Hvornår er man en helt særlig betroet medarbejder?

Det følger af lov om ansættelsesklausuler, at konkurrenceklausuler alene kan gøres gældende over for dig, hvis du indtager en helt særlig betroet stilling, eller hvis du indgår en aftale om udnyttelsesretten til en opfindelse, som du har gjort.

Med formuleringen "helt særlig betroet stilling" i loven, er det tilsigtet, at der skal helt særlige omstændigheder til, før din arbejdsgiver kan indgå en aftale med dig om en konkurrenceklausul.

Det er i sidste ende domstolene, der afgør, hvornår du indtager en helt særlig betroet stilling. Men det kan bl.a. spille ind, at du via din stilling har en legitim adgang til virksomhedens fortrolige oplysninger såsom fx regnskaber, leverandøraftaler, kunderegister, prisaftaler, rabatordninger, osv.

Afgørende er, at du via din stilling skal besidde eller erhverve en viden, som kan udnyttes til skade for din arbejdsgiver af en konkurrent, hvis du var ansat hos denne, eller hvis du selv påtager dig konkurrerende virksomhed. Du skal kunne komme i besiddelse af oplysninger, der må betragtes som en afgørende del af virksomhedens forretningsmodel.

Det kan også være situationer, hvor du via din stilling har deltaget i udviklingen af et produkt eller opfindelser.

Du vil som akademiker, herunder som leder eller chef typisk indtage en helt særlig betroet stilling i kraft af dit høje kvalifikationsniveau, og de opgaver du derfor sættes til at løse. Derfor vil det ofte være bedre at rette fokus mod at få drøftet, om det konkret er nødvendigt med en klausul og i givet fald, hvordan den afgrænses på den mindst indgribende måde, end at diskutere, om du nu også indtræder en særlig betroet stilling.

Det er ikke afgørende, hvilken titel du har. Hvis du fx er ansat som studentermedhjælper, kan du godt - efter omstændighederne - blive betragtet som ansat i en særlig betroet stilling, hvis ansættelsen giver dig adgang til virksomhedens erhvervshemmeligheder, og du ville kunne udnytte disse oplysninger til skade for virksomheden ved en eventuel ny ansættelse.

1.5. Skriftlige oplysninger om, hvorfor det er påkrævet af indgå en konkurrenceklausul

Arbejdsgiveren skal skriftligt oplyse hvilke forhold i din ansættelse, der gør, at det er påkrævet at indgå en konkurrenceklausul. Det er ikke tilstrækkeligt, at der alene anføres din jobtitel. Det er heller ikke tilstrækkeligt, at der gengives lovens ordlyd i generelle vendinger. De skriftlige oplysninger, der begrundes, hvorfor det er påkrævet, at du er omfattet af en konkurrenceklausul, skal være udtryk for en konkret stillingtagen.

En begrundelse kan være, at du via dine arbejdsfunktioner har adgang til virksomhedens forretningshemmeligheder, som fx i en konkurrents hænder kan udnyttes til skade for arbejdsgiveren.

Et eksempel kunne være, at din arbejdsgiver anfører i aftalen, at det skønnes påkrævet, at du som sælger i en engrosvirksomhed påtager dig en konkurrenceklausul, idet dine arbejdsfunktioner og stillingsindhold indebærer, at du har adgang til virksomhedens indkøbspriser, virksomhedens rabatordninger med leverandører og kunder, kundelister, samt at du har selvstændig kundekontakt eller har fuldmagt til at agere på vegne af arbejdsgiveren i forhold til såvel salg som indkøb.

1.6. Særligt for direktører og selvstændigt erhvervsdrivende

Er du direktør, underdirektør eller vicedirektør uden at være hverken ejer eller den øverste administrative ansvarlige i en virksomhed, vil du som udgangspunkt være omfattet af de almindelige regler for ansættelsesklausuler jf. lov om ansættelsesklausuler.

Administrerende direktører er ikke omfattet af loven om ansættelsesklausuler. Men også den administrerende direktør samt aftaler mellem to selvstændigt erhvervsdrivende kan være underlagt visse begrænsninger i forhold til at kunne indgå konkurrenceklausele. Såfremt en administrerende direktør eller selvstændige erhvervsdrivende har påtaget sig en forpligtelse til af konkurrencehensyn ikke at drive forretning eller anden virksomhed af en vis art eller tage ansættelse i en sådan, så vil en sådan aftale ikke være bindende for så vidt den med hensyn til tid, sted eller andre forhold går videre end påkrævet for at værne mod konkurrence, eller hvis den på urimelig måde indskrænker den forpligtedes adgang til erhverv. Der skal ved vurderingen af, om klausulen er urimelig for den administrerende direktørs adgang til erhverv, også tages hensyn til den interesse, som aftaleparten har i, at aftalen efterkommes.

1.7. Hvad sker der, hvis man bliver sagt op?

En konkurrenceklausul gælder ikke, hvis virksomheden opsiger dig på grund af virksomhedens forhold, eller hvis du hæver ansættelsesforholdet på grund af virksomhedens misligholdelse. Dette følger af ansættelsesklausullovens § 11.

Det betyder, at hvis du fx bliver opsagt på grund af stillingsbortfald, fyringsrunder eller lignende årsager, begrundet i virksomhedens forhold, så gælder konkurrenceklausulen ikke. Du vil dog have krav på engangsbeløbet i henhold til konkurrenceklausulen, svarende til kompensationen i de første to måneder. Engangsbeløbet skal udbetales senest ved fratrædelsen.

Bliver du opsagt på grund af forhold, der kan tilskrives dig (fx misligholdelse, sygdom, manglende performance, overtræder en klar ledelsesordre eller optræder illoyalt) vil konkurrenceklausulen kunne opretholdes mod, at du modtager både engangsbeløb samt den aftalte kompensation i den periode, klausulen løber. Er misligholdelsen så grov, at du bliver bortvist (berettiget), vil konkurrenceklausulen kunne opretholdes, uden at du dog vil være berettiget til hverken kompensation eller engangsbeløbet.

Hvis du er omfattet af en kombineret konkurrence- og kundeklausul, er det alene konkurrencekláusuldelen, der falder bort ved virksomhedens opsigelse af ansættelsesforholdet. Du vil der modtage engangsbetaling ved fratrædelsen efter reglerne for kombinerede kláusuler, dvs. mindst 2 x 60 pct. af en månedsløn. Kunde-kláusulen vil herefter løbe videre efter fratrædelsen i den aftalte kláusulperiode på maksimalt 6 måneder. Lovgivningen er ikke klar ift. hvilken kompensation, du herefter vil være berettiget til, men det er vurderingen, at du vil være berettiget til at modtage kompensation efter reglerne for kombinerede kláusuler, dvs. en kompensation på 60 pct. af månedslønnen pr. måned.

Bemærk i øvrigt, at ansættelseskláusuler kun er gyldige, hvis du har været i et ansættelsesforhold hos arbejdsgiveren i en uafbrudt periode på mindst 6 måneder. Læs mere om gyldighedsbetingelserne her – se kap. 1.3.

Bemærk også, at udbetaling af engangsbeløbet er betinget af, at du fratræder senere end 3 måneder efter, at du har tiltrådt ansættelsesforholdet, og inden 6 måneder efter at arbejdsgiver har opsagt kláusulen, og fratrædelsen skyldes forhold, der ville have gjort arbejdsgiveren berettiget til at kræve kláusulen håndhævet, fx hvis du selv har sagt op, eller hvis opsigelsen kan tilregnes dig.

1.8. Hvor lang tid gælder konkurrencekláusulen?

Konkurrencekláusulen gælder i den periode, der er aftalt i kláusulen, men kan dog højst gælde i 12 måneder efter fratrædelsestidspunktet. Konkurrencekláusulen kan opsiges på et hvilket som helst tidspunkt af arbejdsgiveren med én måneds varsel til en måneds udgang. Det følger af lovbemærkningerne til lov om ansættelseskláusuler, at konkurrencekláusulen falder bort i sin helhed, hvis den har en varighed på mere end 12 måneder.

Vær opmærksom på, at det kan være aftalt, at kláusulen også gælder, så længe du er i ansættelsen, men at du først er berettiget til kompensation i perioden efter fratrædelsestidspunktet.

Vær desuden opmærksom på, at der gælder en almindelig loyalitetspligt i et ansættelsesforhold, som også i almindelighed indebærer, at du ikke må udøve konkurrerende virksomhed. Hvis du misligholder loyalitetspligten i et ansættelsesforhold, vil det kunne anses som en væsentlig misligholdelse af ansættelsesforholdet, hvilket i yderste konsekvens kan medføre bortvisning.

1.9. Hvad er fratrædelsestidspunktet?

Kláusulperioden starter på fratrædelsestidspunktet. Det er det tidspunkt, hvor ansættelsesforholdet er endeligt ophørt, hvilket først sker efter udløbet af opsigelsesperioden. Hvis du bliver fritstillet i opsigelsesperioden, regnes fratrædelsestidspunktet fra opsigelsesperiodens udløb.

1.10. Hvilke konkurrenter er omfattet?

Det er som udgangspunkt teksten i din konkurrencekláusul, der afgør, hvilke konkurrenter du ikke må tage ansættelse hos eller hvilken type konkurrerende virksomhed, du ikke må udføre i kláusulperioden.

Konkurrencekláusulen kan både være udformet med en opstilling af, hvilke virksomheder du ikke må tage ansættelse i, da de er konkurrerende virksomheder, men også – som oftest - mere generelt udformet, hvor der blot anføres, at der ikke må tages ansættelse i eller udføres konkurrerende virksomhed. Her vil det derfor bero på en konkret afvejning, som i sidste ende kan være et domstolsanliggende.

Generelt må det antages, at konkurrencekláusulen omfatter virksomheder, der udbyder tilsvarende produkter eller ydelser til den samme kreds af kunder. Men denne definition afklarer ikke præcist, hvad du i realiteten

har forpligtet dig til, og du skal huske, at du bærer risikoen for en eventuel overtrædelse, hvis det ikke fremgår klart, hvordan konkurrerende virksomhed defineres. Hvis du vil være på den sikre side, kan du evt. søge spørgsmålet om ansættelse i en bestemt virksomhed afklaret med din arbejdsgiver.

Det er fx ikke en betingelse, at det skal være konkurrenter af en vis størrelse, eller at du modtager løn eller vederlag af en vis størrelse hos konkurrenten, eller at det kun gælder konkurrenter inden for et bestemt geografisk område, med mindre det udtrykkeligt fremgår af klausulen.

Det fremgår dog af lovbemærkningerne til lov om ansættelsesklausuler, at netop konkurrencehensynet gør, at der skal være en nær sammenhæng mellem den branche, som arbejdsgiveren aktuelt er i, og den branche, som du – som følge af konkurrenceklausulen – får begrænset dine erhvervsmæssige muligheder inden for.

1.11. Hvad er en konventionalbod?

En konventionalbod er en aftalt bøde, som skal betales til arbejdsgiveren, hvis du overtræder ansættelsesklausulen. Bøden skal betales, uanset om arbejdsgiveren har lidt et økonomisk tab som følge af overtrædelsen af ansættelsesklausulen.

Det er ikke ualmindeligt, at den aftalte konventionalbod er på flere hundrede tusinde kroner. Derfor virker den præventivt, forstået på den måde, at du ikke tør tage risikoen i tvivlstilfælde om klausulens rækkevidde. Jo større konventionalbøden er, jo mindre tilbøjelig vil medarbejderen være til at prøve klausulens grænser af.

Da man sjældent kan spørge sin nuværende arbejdsgiver til råds om en mulig ansættelse andetsteds, kan en stor konventionalbod afskære dig fra jobmuligheder, der eventuelt ikke er i strid med klausulen.

Bemærk, at du ikke kan nøjes med at betale en gang og derefter være frigjort fra klausulforpligtelsen. Det vil typisk være aftalt, at man skal betale hver måned, overtrædelsen står på. Hvis det ikke fremgår af klausulen, at du skal betale konventionalbod for hver løbende måned, hvor overtrædelsen finder sted, vil du kun være forpligtet til at betale bøden en gang, som anført i klausulen. Din arbejdsgiver vil dog fortsat kunne kræve erstatning som følge af et lidt økonomisk tab eller nedlægge fagedforbud.

Størrelsen på en konventionalbod vil efter omstændighederne kunne tilsidesættes delvist af domstolene, hvis den findes urimelig eller i strid med redelig handlemåde jf. aftalelovens § 36. Det må dog tilrådes, at spørgsmålet om konventionalbøden afklares i forbindelse med klausulens indgåelse, og ikke ved et efterfølgende sagsanlæg, hvor procesrisikoen ligger på dig.

1.12. Hvad får jeg i kompensation?

	Kompensationsgrad	Klausulens varighed	Du har andet passende arbejde
	60 pct.	Op til 12 måneder	Nej
	40 pct.	Op til 6 måneder	Nej
	24 pct.	Op til 12 måneder	Ja
	16 pct.	Op til 6 måneder	Ja

Kompensationen afhænger dels af klausulens længde samt af, om du får andet passende arbejde i klausulperioden.

En konkurrenceklausul må højst have en varighed på 12 måneder efter fratrædelsen. Kompensationen ved en sådan klausul udgør en månedlig betaling på mindst 60 pct. af den løn, du oppebar på fratrædelsestidspunktet. Hvis du opnår andet passende arbejde i klausulperioden, nedsættes den månedlige kompensation til 24 pct. af lønnen på fratrædelsestidspunktet i den resterende del af klausulperioden.

For at tilskynde til, at klausulerne får så kort en varighed som muligt, er det efter lovgivningen billigere at benytte sig af ansættelsesklausuler med en varighed på op til 6 måneder efter fratrædelsen. Hvis det er aftalt, at konkurrenceklausulen alene gælder i op til 6 måneder efter fratrædelsen, skal den månedlige kompensation mindst udgøre 40 pct. af lønnen på fratrædelsestidspunktet. Hvis du opnår andet passende arbejde i klausulperioden, vil den kunne nedsættes til mindst 16 pct. af lønnen på fratrædelsestidspunktet.

De to første måneders kompensation skal udbetales som et engangsbeløb senest på fratrædelsestidspunktet. Engangsbeløbet vil derfor udgøre 2x60 pct. af lønnen på fratrædelsestidspunktet, hvis du er underlagt en klausul på op til 12 måneder, eller 2x40 pct. af lønnen på fratrædelsestidspunktet, hvis du er underlagt en klausul på op til 6 måneder efter fratrædelsestidspunktet. Engangsbeløbet bliver ikke nedsat, selvom du måtte tiltræde andet passende arbejde inden for de første 2 måneder efter fratrædelsen.

Den løbende kompensation skal udbetales på samme måde og tidspunkt, som udbetalingen af lønnen under ansættelsesforholdet. Heraf følger også, at såfremt kompensationen ikke betales rettidigt, kan klausulen anses for opsagt af arbejdsgiveren – hvilket kan ske med en måneds varsel til udløbet af en måned, også efter fratrædelsen.

Kompensationen skal beregnes af lønnen på fratrædelsestidspunktet og opgøres på baggrund af samtlige faste som variable løndele, der indgår i din løn på fratrædelsestidspunktet, dvs. grundløn, tillæg, pensionsbidrag, bonus samt værdien af fri bil, telefon mv. Lønnen på fratrædelsestidspunktet opgøres som grundlønnen på fratrædelsestidspunktet samt et gennemsnit af de seneste 3 måneders variable løndele inden fratrædelsen. Såfremt lønnen i denne periode i væsentlig grad afviger fra din normale månedsløn, kan lønnen på fratrædelsestidspunktet opgøres på baggrund af den gennemsnitlige månedsløn de seneste 12 måneder.

For provisionslønnede vil det være hensigtsmæssigt at indgå en aftale om, at beregningsgrundlaget skal udgøre den gennemsnitlige løn i en periode på 6 – 12 måneder forinden fratrædelsestidspunktet, samt at der tages højde for provisionsaftalens bestemmelser omkring optjeningstidspunkt og udbetalingstidspunkt

Kompensationen vil ikke blive nedsat som følge af modtagelse af dagpenge, herunder arbejdsløshedsdagpenge, sygedagpenge samt barselsdagpenge. Den vil heller ikke blive nedsat, hvis man modtager indtægter fra ikke-passende arbejde. Dette gælder arbejde uden for dit faglige felt, og som ikke modsvarer dine uddannelsesmæssige og/eller erhvervmæssige kvalifikationer.

Vederlag (engangsbeløbet og kompensationen) der modtages for at overholde konkurrence- og kundeklausuler, vil ikke blive modregnet i eventuelle arbejdsløshedsdagpenge eller efterløn. Går du på folkepension vil du formentligt miste retten til kompensation, da du derved vil have vanskeligt ved at opfylde tabsbegrænsningspligten, som bl.a. går ud på, at du aktivt skal søge nyt passende arbejde.

Bemærk, at der ikke fradrages arbejdsmarkedsbidrag på 8 pct. (AM-bidrag) af engangsbetalingen. Dette sker dog af den efterfølgende løbende kompensation.

1.13. Lønmodtagerens tabsbegrænsningspligt

Hvis du er omfattet af en ansættelsesklausul, er du samtidig pålagt en forpligtelse til at søge at begrænse arbejdsgiverens tab/udgift ved betaling af kompensation efter fratrædelse. Du skal derfor søge at finde et andet passende arbejde (den såkaldte tabsbegrænsningspligt). Når du finder andet passende arbejde, vil kompensationen blive nedsat.

Andet passende arbejde betyder, at du skal finde et arbejde inden for dit faglige område, og som modsvarer dine uddannelsesmæssige og/eller erhvervsmæssige kvalifikationer. Andet passende arbejde kan efter omstændighederne også være udøvelse af selvstændig virksomhed, hvis det ligger inden for dit faglige område.

Der kigges altså på både uddannelsesmæssig baggrund og tidligere beskæftigelse. Du har en forpligtelse til at søge arbejdsgivers vederlagsforpligtelse begrænset mest muligt.

Dette betyder, at du er forpligtet til at være aktivt arbejdssøgende og altså ikke kan benytte klausulperioden til at rejse jorden rundt. Det samme gør sig gældende, hvis du trækker dig tilbage fra arbejdsmarkedet for at gå på pension.

Hvis du ikke iagttager din tabsbegrænsningspligt – og fx tager på en jordomrejse eller går på folkepension, så medfører det, at du mister retten til at modtage kompensation. Du vil dog fortsat være bundet af klausulen i den aftalte periode.

1.14. Særlige situationer

1) Misligholdelse

Hvis du bortvises, og bortvisningen er berettiget, vil du være bundet af konkurrenceklausulen i fuldt omfang. Du vil dog ikke være berettiget til kompensation efter en bortvisning.

Klausulperioden starter først fra det tidspunkt, som du lovligt kunne have opsagt din stilling til, det vil sige typisk efter løbende måned plus en måned.

Hvis bortvisningen er uberettiget, vil klausulen kunne bortfalde ud fra almindelige kontraktlige principper.

Misligholder arbejdsgiveren sin forpligtelse til at betale vederlag for klausulen i perioden efter fratrædelsen, vil klausulforpligtelsen ligeledes bortfalde, da det vil blive betragtet som en opsigelse af klausulen fra arbejdsgivers side, hvilket til enhver tid kan gøres med en måneds varsel til udgangen af en måned.

2) Arbejdsgivers konkurs

En konkurrenceklausul bortfalder ikke som følge af, at en virksomhed erklæres konkurs. Konkursboet skal inden for kort tid bestemme, om ansættelsesforholdet skal opretholdes, fx med salg af virksomheden for øje.

I denne periode vil konkurrenceklausulen derfor fortsat være gældende, ligesom konkursboet kan vælge at betale vederlagsforpligtelsen i forhold til den aktuelle konkurrenceklausul.

Lukker en virksomhed definitivt som følge af konkurs, og uden at der er sket overdragelse af virksomheden eller dele af den, vil du være frigjort fra konkurrenceklausulen.

Skyldige vederlag, som stammer fra klausulforpligtelser, dækkes ikke af Lønmodtagernes Garantifond og er heller ikke såkaldt privilegerede krav i konkursboet.

Kontakt altid din organisation, hvis virksomheden går konkurs.

3) Korte ansættelsesforhold

En konkurrenceklausul kan ikke gøres gældende, hvis ansættelsesforholdet af en eller anden grund ikke har varet over 6 måneder. En ansættelsesklausul kan alene gøres gældende efter 6 måneders uafbrudt ansættelse hos arbejdsgiveren.

4) Arbejdsgiver opsiger klausulen

Arbejdsgiveren har til enhver tid – både under og efter ansættelsesforholdets ophør – mulighed for at opsige klausulen med en måneds varsel til en måneds udgang.

Når dette varsel udløber, er klausulen ikke længere gældende, og der skal heller ikke betales vederlag. Mange arbejdsgivere vælger at opsige klausulen i forbindelse med, at du selv siger op, da arbejdsgiveren bruger ansættelsesklausulen som et fastholdelsesinstrument. Andre arbejdsgivere vælger at opsige ansættelsesklausulen, når der er udsigt til, at du ikke kan få andet passende arbejde, hvorfor arbejdsgiveren derfor er forpligtet til at betale fuld kompensation.

Du skal dog være opmærksom på, at din arbejdsgiver altid skal betale engangsbeløbet, hvis fratrædelsen sker senere end 3 måneder efter, at du har tiltrådt ansættelsesforholdet og inden 6 måneder efter, at arbejdsgiveren har opsagt aftalen.

Dette gælder dog kun, hvis opsigelsen er sket under omstændigheder, hvor du ville have været bundet af klausulen, hvis den stadig havde været gældende. Det vil altså sige i tilfælde af, at du fx selv siger din stilling op.

Engangsbeløbet udgør 2x60 pct. af lønnen på fratrædelsestidspunktet, hvis du er omfattet af en ansættelsesklausul på op til 12 måneder, eller 2x40 pct. af lønnen på fratrædelsestidspunktet, hvis du er omfattet af en klausul på op til 6 måneder. Er du omfattet af en kombineret konkurrence- og kundeklausul vil engangsbeløbet altid udgøre 2x 60 pct. af månedslønnen på fratrædelsestidspunktet.

1.15. Gode råd til begrænsning af klausulen

Nedenfor kan du finde gode råd til, hvordan en konkurrenceklausul kan begrænses, men kontakt altid Ingeniørforeningen, IDA og få konkret rådgivning, inden du skriver under på en konkurrenceklausul.

1) Sørg for afklaring af arbejdsgiverens ønsker

Det kan være en god ide at få afklaret, hvad arbejdsgiverens beskyttelsesinteresse er. Hvis arbejdsgiveren kun er bekymret for, at du tager ansættelse hos en konkurrent, kan det være en god ide at få præciseret, at klausulen ikke er til hinder for, at du starter selvstændig konkurrerende virksomhed.

Hvis det omvendte er tilfældet, og det er den selvstændige konkurrerende virksomhed, der er problemet, bør du sørge for, at konkurrenceklausulen specifikt ikke hindrer dig i at blive ansat som funktionær eller direktør hos konkurrenterne.

Du kan i den afklarende drøftelse med din arbejdsgiver henvise til markedsføringslovens regler (§ 19) om erhvervshemmeligheder, som alle ansatte er underlagt, og som forbyder tidligere ansatte at videregive eller benytte erhvervshemmeligheder, som de har fået kendskab til i løbet af ansættelsesforholdet.

2) Afgrænsning af konkurrenter omfattet af klausulen

Sørg for at klausulen kun omfatter den eller de to største konkurrenter med navns nævnelser, som du ikke må tage ansættelse hos, eller udarbejd en liste med navnene på de virksomheder, der opfattes som konkurrerende.

Denne positivliste kan eventuelt opdateres en gang årligt eller med et varsel, der mindst svarer til dit individuelle opsigelsesvarsel.

Alternativt kan du forsøge at få klausulen begrænset til kun at gælde større virksomheder, så mindre konkurrenter specifikt undtages fra klausulen.

Det kan fx gøres ved at angive, at klausulen kun omfatter virksomheder med en omsætning på de konkurrerende produkter og ydelser på minimum xx millioner kroner, eller der kan laves en negativliste over virksomheder, der ikke er omfattet af klausulen.

En anden mulighed er klart at få defineret, hvad der menes med konkurrerende virksomhed. Du bør undgå, at klausulen kommer til at omfatte hele koncernens produktsortiment nu og i fremtiden.

Virksomhedens produkter og ydelser kan omfatte et område, som du ikke har overblik over ved ansættelsen, ligesom virksomheden jo kan udvide deres produktportefølje eller aktivitetsområde.

Her kan du fx forsøge at få arbejdsgiveren til at præcisere, at klausulen kun gælder virksomheder, der beskæftiger sig med bestemte produkter, der er nævnt på en liste eller nærmere beskrevet, og/eller få klausulen til kun at omfatte virksomheder, som beskæftiger sig med produkttyperne i din egen afdeling.

Det kan endvidere være en god ide at få begrænset klausulen til kun at omfatte ansættelse i en tilsvarende afdeling i den konkurrerende virksomhed, så beskæftigelse i den konkurrerende virksomhed, uden for dit hidtidige arbejdsområde eller ansættelse i ikke-konkurrerende afdelinger i den konkurrerende virksomhed, bliver tilladt.

Hvis du ikke kan få din arbejdsgiver til at udlevere en liste over virksomheder, der er omfattet af klausulen på forhånd, kan det være en god ide at få indskrevet i kontrakten, at arbejdsgiver efter konkret forespørgsel er forpligtet til at oplyse om tiltrædelse af et job hos en bestemt virksomhed anses for omfattet, inden for en nærmere bestemt frist.

3) Aftal en forhøjet kompensation

Kompensationssatserne i lov om ansættelsesklausuler er minimumssatser. Du kan derfor gå efter at aftale en højere kompensation, fx 100 pct. af lønnen i klausulperioden. Dette gælder særlig, hvis klausulen er meget byrdefuld og reelt afskærer dig fra at kunne finde andet passende arbejde.

Du kan desuden gå efter at få aftalt, at du ikke er forpligtet til at søge nyt arbejde i klausulperioden (ikke nogen tabsbegrænsningspligt).

4) Klausulperioden gælder kun efter længere ansættelse, og klausulperioden begrænses

Jo kortere tid klausulperioden varer, jo mindre belastende er klausulen for dig og din karriere. Længere perioder uden beskæftigelse inden for dit faglige felt kan være ødelæggende for dit CV.

Set fra virksomhedens side, er begrundelsen for klausulen ofte, at virksomheden skal have mulighed for at bibeholde sin position på markedet.

Set i det lys, er der sædvanligvis ikke saglig begrundelse for klausuler, der varer længere end fire til seks måneder.

Samtidig kan det være en fordel, hvis det aftales, at klausulen først træder i kraft, hvis du forlader jobbet efter en længere ansættelsestid, på fx et eller to år.

Det gør det muligt at vurdere jobbet reelt, inden klausulen "fanger dig", og dermed din mulighed for at skifte i tide uden mobilitetshæmmende konsekvenser.

5) Geografisk dækningsområde

Hvis ikke andet fremgår af klausulen, gælder den i hele verden. Det betyder, at forbuddet mod ansættelse eller etablering af selvstændig virksomhed gælder enhver virksomhed i hele verden, der producerer eller afsætter konkurrerende produkter på de samme markeder.

Derfor er det en god ide at få klausulen begrænset geografisk, fx til bestemte områder, såsom kommuner og regioner eller lande/verdensdele.

6) Forsøg at undgå konventionalbod

Du bør undgå en aftalt konventionalbod. Under alle omstændigheder er du ansvarlig for et eventuelt økonomisk tab, som du påfører virksomheden.

Er det fx rimeligt, at man skal betale bod, når den anden part ikke har lidt et tab? Konventionalboden skal være så lav som muligt.

Kan du ikke undgå en bestemmelse om konventionalbod, kan det være en fordel, hvis der bliver indsat en bestemmelse om, at du får en vis tid til at ophøre med den adfærd, som udløser konventionalboden, fx 5 arbejdsdage, således at konventionalboden først skal betales, hvis du ikke ophører med aktiviteten senest 5 arbejdsdage efter, at virksomheden har fremsat påkrav om betaling af konventionalbod.

Du skal desuden være opmærksom på, at bestemmelsen om konventionalbod formuleres sådan, at boden kun skal betales én gang, og ikke fx for hver måned overtrædelsen finder sted.

2. Kundeklausuler

2.1. Hvad er en kundeklausul?

En kundeklausul er en aftale mellem en lønmodtager og dennes arbejdsgiver om, at lønmodtageren efter fratrædelsen ikke må tage ansættelse hos eller direkte eller indirekte have erhvervsmæssig kontakt med sin tidligere arbejdsgivers kunder og andre forretningsmæssige forbindelser.

Ved indirekte kontakt tænkes fx på den situation, hvor lønmodtageren også har forpligtet sig til ikke at tage ansættelse i et firma, der har erhvervmæssig kontakt med den pågældende kunde, uanset om det i ansættelsesaftalen med den nye arbejdsgiver er aftalt, at lønmodtageren ikke må betjene kunden direkte.

Kundeklausulen er dog alene gyldig i forhold til kunder, som lønmodtageren har været i forretningsmæssig forbindelse med inden for de seneste 12 måneder før opsigelses- eller afskedigelsestidspunktet.

Kundeklausulen forhindrer dig ikke i at tage ansættelse i konkurrerende virksomhed, men den forhindrer dig i at arbejde med en bestemt kundekreds eller bestemte samarbejdspartnere.

Kundekredsen kan omfatte alle former for samarbejdspartnere, herunder leverandører, klienter, agenturhave, kunder etc., som er medtaget på den liste over kunder, som arbejdsgiveren udleverer i forbindelse med fratrædelsen.

Du har krav på, at arbejdsgiveren udleverer en liste over hvilke konkrete kunder, der er omfattet af kundeklausulen. Listen skal udleveres på opsigelses- eller afskedigelsestidspunktet, så du også i opsigelsesperioden kan forholde dig til den.

I praksis vil det ofte være dig selv, der laver et udkast til en sådan liste, idet du oftest vil være nærmest til at have et overblik over de kunder, som du har haft erhvervmæssig kontakt med inden for de seneste 12 måneder. I sidste ende vil det være arbejdsgiverens ansvar, at kundelisten afspejler de kunder, som kundeklausulen omfatter. Du vil i kraft af den almindelige loyalitetsforpligtelse i et ansættelsesforhold være forpligtet til loyalt at medvirke til, at listen over de omfattede kunder afspejler virkeligheden.

Såfremt der ikke bliver udleveret en liste over de kunder, der er omfattet af kundeklausulen, bør du bede om at få den udleveret med en frist på 5 dage efter ansættelsesforholdets ophør, og med en bemærkning om, at du anser kundeklausulen for bortfaldet, såfremt listen ikke bliver udleveret inden for fristen. Konsekvensen herefter vil være, at du alene er berettiget til engangsbetalingen og ikke nogen yderligere kompensation. Men du vil heller ikke være bundet af kundeklausulen.

Hvis du også er omfattet af konkurrenceklausuler, kan du læse mere her ([pdf-ling til kap 1 indsættes](#))

2.2. Hvorfor kan kundeklausulen blive et problem?

Kundeklausulen lyder umiddelbart fornuftig, da din nye arbejdsgiver selvfølgelig skal beskyttes mod, at du tager hele forretningsgrundlaget med dig, når du vælger at forlade virksomheden. Hvorfor så overhovedet bekymre sig om en kundeklausul?

Når du indgår aftale om en kundeklausul, enten før eller undervejs i et ansættelsesforhold, vil den påvirke dine fremtidige jobmuligheder og din værdi på arbejdsmarkedet.

En klausul kan gøre det svært at finde nyt arbejde, ligesom din værdi for en ny arbejdsgiver kan være reduceret. Klausulen kan med andre ord medføre arbejdsløshed eller løntab.

Mange akademikere har et stort professionelt netværk, som er en vigtig del af deres kompetenceprofil.

Disse netværk anvendes i arbejdsmæssig sammenhæng, og med en kundeklausul vil de blive afskåret fra at benytte netværkene i et nyt job, og endda blive forhindrede i at få ny beskæftigelse via netværkskontakter.

Derfor er den klare anbefaling at sige nej til en kundeklausul. Hvis det ikke er en realistisk mulighed, vil det bedste være at begrænse skadens omfang. Og i øvrigt være bevidst om klausulens konsekvenser.

Klik herunder og få viden om din kundeklausul og tip til forhandlingen, og husk altid at kontakte Ingeniørforeningen, IDA inden du skriver under på en kundeklausul.

2.4. Hvad betyder kundeklausulens bestemmelser?

Det kan være svært at gennemskue indholdet, og det vil altid bero på en konkret fortolkning, som i sidste ende må foretages af domstolene. Men følgende hovedpunkter giver svar på de mest almindelige spørgsmål.

2.5. Gyldighedsbetingelser for kundeklausuler?

Efter § 6 i lov om ansættelsesklausuler er der en række betingelser, der skal være opfyldt, før en kundeklausul lovligt kan finde anvendelse:

En aftale om en kundeklausul er alene gyldig, når

- 1) aftalen angår kunder, som du har været i forretningsmæssig forbindelse med inden for de seneste 12 måneder før opsigelses- eller afskedigelsestidspunktet,
- 2) du har været i et ansættelsesforhold hos arbejdsgiveren i en uafbrudt periode på mindst 6 måneder,
- 3) du får kompensation for den periode, hvor kundeklausulen gælder,
- 4) du ikke forpligtes af kundeklausulen i mere end 12 måneder fra fratrædelsestidspunktet og
- 5) du skriftligt får udleveret oplysningerne om forholdene i 1-4.

Desuden gælder, at din arbejdsgiver skal udlevere en liste over de kunder, som er omfattet af kundeklausulen. Listen skal først udleveres i forbindelse med, at du enten selv opsiges din stilling, eller i forbindelse med at du bliver afskediget.

En kundeklausul træder i kraft ved enhver fratræden, uanset om det er arbejdsgiver eller arbejdstager, der opsiges ansættelsesforholdet.

Det gælder også, selvom arbejdstager ikke kan bebrejdes opsigelsen, fx ved stillingsbortfald, fyringsrunder etc.

Er du fx omfattet af en kombineret konkurrence- og kundeklausul, vil du - efter en opsigelse fra arbejdsgiveren, begrundet i årsager, der kan tilregnes virksomheden (fx besparelser) - fortsat være bundet af kundeklausulen, men ikke konkurrenceklausulen, efter fratrædelsen.

2.6. Hvor lang tid gælder kundeklausulen?

Kundeklausulen gælder i den periode, der er aftalt i kundeklausulen, dog maksimalt i 12 måneder efter fratrædelsen. Kundeklausulen kan dog til enhver tid opsiges af arbejdsgiveren med én måneds varsel til en måneds udgang.

Det følger af lovbemærkningerne til lov om ansættelsesklausuler, at kundeklausulen falder bort i sin helhed, hvis den har en varighed på mere end 12 måneder.

2.7. Hvad er fratrædelsestidspunktet?

Klausulperioden starter på fratrædelsestidspunktet. Det er det tidspunkt, hvor ansættelsesforholdet er endeligt ophørt, hvilket først sker efter udløbet af opsigelsesperioden. Hvis du bliver fritstillet i opsigelsesperioden, regnes fratrædelsestidspunktet fra opsigelsesperiodens udløb.

2.8. Hvilke kunder er omfattet?

Kundeklausulen omfatter de konkrete kunder, der er nævnt på den liste, som arbejdsgiveren skal udlevere i forbindelse med fratrædelsen.

Kundeklausulen kan dog kun håndhæves i forhold til konkrete kunder, som du selv har været i forretningsmæssig forbindelse med inden for de seneste 12 måneder før opsigelses- eller afskedigelsestidspunktet. Kundeklausulen kan således ikke udstrækkes til at angå arbejdsgivers tidligere eller andre kunder. Dette skyldes, at man fra lovgivers side har vurderet, at risikoen for, at sådanne kunder skulle ønske at følge med over i et nyetableret eller et konkurrerende firma, skønnes at være minimal, hvis ikke kundeforholdet er aktuelt.

Det er ikke en betingelse, at kunderne har en vis størrelse, at der er udført arbejde af stort omfang, at kunden har en varig tilknytning, at det kun gælder kunder inden for et geografisk område, eller at kunden er i en bestemt branche.

Ligeledes er kunder, som du selv har tilført firmaet via eget netværk også omfattet af kundeklausulen, når blot der har været en erhvervmæssig kontakt inden for de seneste 12 måneder mellem dig og kunden.

I praksis vil det ofte forekomme i opsigelsessituationen, at du bliver bedt om at lave et udkast til liste over konkrete kunder, du har været i erhvervmæssig kontakt med de seneste 12 måneder, da du selv er nærmest til at have et sådan overblik. Arbejdsgiveren kan vælge at supplere sådan en liste. I sidste ende vil det være arbejdsgiverens ansvar, at listen afspejler de kunder, som kundeklausulen efter reglerne kan omfatte. Du vil i medfør af den almindelige loyalitetsforpligtelse i et ansættelsesforhold skulle medvirke loyalt til listens udformning.

Listen over kunder, der er omfattet af kundeklausulen, skal først udleveres af arbejdsgiveren i forbindelse med enten din egen opsigelse af stillingen eller i forbindelse med arbejdsgivers afskedigelse af dig.

2.9. Hvad er en konventionalbod?

En konventionalbod er en aftalt bøde, som skal betales til arbejdsgiveren, hvis du overtræder ansættelsesklausulen. Bodens skal betales, uanset om arbejdsgiveren har lidt et økonomisk tab som følge af overtrædelsen af ansættelsesklausulen.

Det er ikke ualmindeligt, at den aftalte konventionalbod er på flere hundrede tusinde kroner. Derfor virker den præventivt, forstået på den måde, at du ikke tør tage risikoen i tvivlstilfælde om klausulens rækkevidde. Jo større konventionalboden er, jo mindre tilbøjelig vil du være til at prøve klausulens grænser af.

Da du sjældent kan spørge din nuværende arbejdsgiver til råds om en mulig ansættelse andetsteds, vil en stor konventionalbod afskære dig fra jobmuligheder, der eventuelt ikke er i strid med klausulen.

Bemærk, at du ikke kan nøjes med at betale en gang og derefter være frigjort fra klausulforpligtelsen. Det vil typisk være aftalt, at du skal betale hver måned, overtrædelsen står på. Hvis det ikke fremgår af klausulen, at du skal betale konventionalbod for hver løbende måned, hvor overtrædelsen finder sted, vil du kun være

forpligtet til at betale boden en gang, som anført i klausulen. Din arbejdsgiver vil dog fortsat kunne kræve erstatning som følge af et lidt økonomisk tab eller nedlægge fagedforbud.

Størrelsen på en konventionalbod vil efter omstændighederne kunne tilsidesættes delvist af domstolene, hvis den findes urimelig eller i strid med redelig handlemåde jf. aftalelovens § 36. Det må dog tilrådes, at spørgsmålet om konventionalboden afklares i forbindelse med klausulens indgåelse og ikke ved et efterfølgende sagsanlæg, hvor procesrisikoen ligger på dig.

2.10. Hvad får jeg i kompensation for en kundeklausul?

	Kompensationsgrad	Klausulens varighed	Du har andet passende arbejde
	60 pct.	Op til 12 måneder	Nej
	40 pct.	Op til 6 måneder	Nej
	24 pct.	Op til 12 måneder	Ja
	16 pct.	Op til 6 måneder	Ja

Kompensationen afhænger dels af klausulens længde samt af, om du får andet passende arbejde i klausulperioden.

En kundeklausul må højst have en varighed på 12 måneder efter fratrædelsen. Kompensationen ved en sådan klausul udgør en månedlig betaling på mindst 60 pct. af den løn, du oppebar på fratrædelsestidspunktet. Hvis du opnår andet passende arbejde i klausulperioden nedsættes den månedlige kompensation til 24 pct. af lønnen på fratrædelsestidspunktet i den resterende del af klausulperioden.

For at tilskynde til, at klausulerne får så kort en varighed som muligt, er det efter lovgivningen billigere at benytte sig af ansættelsesklausuler med en varighed på op til 6 måneder efter fratrædelsen. Hvis det er aftalt, at kundeklausulen alene gælder i op til 6 måneder efter fratrædelsen, skal den månedlige kompensation mindst udgøre 40 pct. af lønnen på fratrædelsestidspunktet. Hvis du opnår andet passende arbejde i klausulperioden, vil den kunne nedsættes til mindst 16 pct. af lønnen på fratrædelsestidspunktet.

De to første måneders kompensation skal udbetales som et engangsbeløb senest på fratrædelsestidspunktet. Engangsbeløbet vil derfor udgøre 2x60 pct. af lønnen på fratrædelsestidspunktet, hvis du er underlagt en klausul på op til 12 måneder, eller 2x40 pct. af lønnen på fratrædelsestidspunktet, hvis du er underlagt en klausul på op til 6 måneder efter fratrædelsestidspunktet. Engangsbeløbet bliver ikke nedsat, selvom du måtte tiltræde andet passende arbejde inden for de første 2 måneder efter fratrædelsen.

Den løbende kompensation skal udbetales på samme måde og tidspunkt, som udbetalingen af lønnen under ansættelsesforholdet. Heraf følger også, at såfremt kompensationen ikke betales rettidigt, kan klausulen anses for opsagt af arbejdsgiveren – hvilket kan ske med én måneds varsel til udløbet af en måned, også efter fratrædelsen.

Kompensationen skal beregnes af lønnen på fratrædelsestidspunktet og opgøres på baggrund af samtlige faste som variable løndelev, der indgår i din løn på fratrædelsestidspunktet, dvs. grundløn, tillæg, pensionsbidrag, bonus samt værdien af fri bil, telefon mv. Lønnen på fratrædelsestidspunktet opgøres som grundlønnen på fratrædelsestidspunktet samt et gennemsnit af de seneste 3 måneders variable løndelev inden fratræ-

delsen. Såfremt lønnen i denne periode i væsentlig grad afviger fra din normale månedsløn, kan lønnen på fratrædelsestidspunktet opgøres på baggrund af den gennemsnitlige månedsløn de seneste 12 måneder.

For provisionslønnede vil det være hensigtsmæssigt at indgå en aftale om, at beregningsgrundlaget skal udgøre den gennemsnitlige løn i en periode på 6 – 12 måneder forinden fratrædelsestidspunktet, samt at der tages højde for provisionsaftalens bestemmelser omkring optjeningstidspunkt og udbetalingstidspunkt.

Kompensationen vil ikke blive nedsat som følge af modtagelse af dagpenge, herunder arbejdsløshedsdagpenge, sygedagpenge samt barseldagpenge. Den vil heller ikke blive nedsat, hvis man modtager indtægter fra ikke-passende arbejde. Dette gælder arbejde uden for dit faglige felt, og som ikke modsvarer dine uddannelsesmæssige og/eller erhvervmæssige kvalifikationer.

Vederlag (engangsbeløbet og kompensationen), der modtages for at overholde konkurrence- og kundeklausuler, vil ikke blive modregnet i eventuelle arbejdsløshedsdagpenge eller efterløn. Går du på folkepension, vil du formentligt miste retten til kompensation, da du derved vil have vanskeligt ved at opfylde tabsbegrænsningspligten, som bl.a. går ud på, at du aktivt skal søge nyt passende arbejde.

Bemærk, at der ikke fradrages arbejdsmarkedsbidrag på 8 pct. (AM-bidrag) af engangsbetalingen. Dette sker dog af den efterfølgende løbende kompensation.

2.11. Særlige situationer

1) Misligholdelse

Hvis du bortvises, og bortvisningen er berettiget, vil du være bundet af kundeklausulen i fuldt omfang. Du vil dog ikke modtage kompensation, hvis du bliver bortvist.

Klausulperioden starter først fra det tidspunkt, som du lovligt kunne have opsagt din stilling til. Det vil sige typisk efter løbende måned plus en måned.

Hvis bortvisningen er uberettiget, vil klausulen kunne bortfalde ud fra almindelige kontraktlige principper.

Misligholder arbejdsgiveren sin forpligtelse til at betale vederlag for klausulen i perioden efter fratrædelsen, vil klausulforpligtelsen ligeledes bortfalde.

2) Arbejdsgivers konkurs

En kundeklausul bortfalder ikke som følge af, at en virksomhed erklæres konkurs. Konkursboet skal inden for kort tid bestemme, om ansættelsesforholdet skal opretholdes, fx med salg af virksomheden for øje.

I denne periode vil kundeklausulen derfor fortsat være gældende, ligesom konkursboet kan vælge at betale vederlagsforpligtelsen i forhold til aktuelle kundeklausuler.

Ophører en virksomhed definitivt som følge af konkurs, og uden at der er sket overdragelse af virksomheden eller dele af den, vil du være frigjort fra kundeklausulen.

Skyldige vederlag som stammer fra klausulforpligtelser dækkes ikke af Lønmodtagernes Garantifond og er heller ikke såkaldt privilegerede krav i konkursboet.

Kontakt altid din organisation, hvis virksomheden går konkurs.

3) Korte ansættelsesforhold

Kundeklausuler kan ikke gøres gældende, hvis ansættelsesforholdet af den ene eller anden grund ikke har haft en varighed af en uafbrudt periode på mindst 6 måneder.

4) Arbejdsgiver opsiger klausulen

Arbejdsgiveren har til enhver tid – såvel under som efter ansættelsesforholdets ophør – mulighed for at opsige klausulen med en måneds varsel til en måneds udgang.

Når dette varsel udløber, er klausulen ikke længere gældende, og der skal heller ikke betales vederlag. Du vil dog fortsat være berettiget til engangsvederlaget, hvis du fratræder indenfor 6 måneder efter, at klausulen er blevet opsagt.

5) Arbejdsgiver opsiger ansættelsesforholdet

Opsiger arbejdsgiveren ansættelsesforholdet, uden at du har givet anledning til det, dvs. afsked begrundet i virksomhedens forhold, vil kundeklausulen fortsat kunne kræves opretholdt af arbejdsgiveren (i modsætning til konkurrenceklausuler og konkurrencedelen i kombinerede klausuler, som falder bort i forbindelse med afsked begrundet i virksomhedens forhold).

Kundeklausulen vil da fortsætte efter sit indhold, og du vil modtage engangsbeløb samt kompensation i klausulperioden.

2.12. Fem gode råd til begrænsning af klausulen

Nedenfor kan du finde gode råd til, hvordan en kundeklausul kan begrænses, men kontakt altid Ingeniørforeningen, IDA for konkret rådgivning, inden du skriver under på en kundeklausul.

1) Sørg for afklaring af arbejdsgivers behov

Spørg altid ind til din arbejdsgivers behov, hvis du bliver mødt med et krav om en kundeklausul. Hvis din arbejdsgiver fastholder, at der er behov for en kundeklausul, så gælder det om at få den begrænset mest muligt.

2) Afgrænsning af kunder omfattet af klausulen

Lovens udgangspunkt er, at både kunder, leverandører og andre samarbejdspartnere som du selv har haft direkte eller indirekte erhvervsmæssig kontakt med inden for de seneste 12 måneder, er omfattet. Men du kan i dialogen med din arbejdsgiver forsøge at få klausulen afgrænset til egentlige konkrete kunder, som du har haft direkte erhvervsmæssig kontakt med.

Kundeklausulen kan kun omfatte konkrete kunder, som du selv har haft erhvervsmæssig kontakt med inden for de seneste 12 måneder. Sørg for, at listen over kunder, du har været i erhvervsmæssig kontakt med bliver så retvisende som muligt, så den alene omfatter dine egne kunder, og ikke de kunder som kun dine kollegaer har været i kontakt med.

Det er endvidere en god ide at få klausulen begrænset geografisk, fx til kunder med tilhørsforhold til bestemte lande, regioner, kommuner eller postnumre.

Hvis du har haft dine egne kunder med, da du blev ansat, så sørg for, at du må tage disse kunder med videre til ny beskæftigelse. Du bør sikre dig, at de holdes uden for en eventuel kundeklausul.

3) Mulighed for ansættelse hos kunderne

Sørg for, at kundeklausulen specifikt ikke hindrer, at du kan ansættes hos kunderne som funktionær eller direktør.

Typisk har en arbejdsgiver ikke noget imod, at en tidligere medarbejder bliver ansat hos en god kunde, men vil blot hindre, at man i anden – muligvis konkurrerende – beskæftigelse udfører opgaver for kunden.

Det er vigtigt at få dette præciseret i klausulen, så du ikke skal spørge arbejdsgiver om tilladelse, før du skal til ansættelsessamtale hos en kunde.

4) Klausulen gælder kun ved egen opsigelse og efter længerevarende ansættelse

Sørg for, at klausulen kun kommer i brug, hvis du selv opsiges din stilling. Hvis dette ikke lykkes, kan det foreslås, at klausulen ikke finder anvendelse, såfremt du opsiges og ikke har givet rimelig anledning dertil.

Det svarer til vilkårene for konkurrenceklausuler, og det er kun fornuftigt, at du ikke skal underlægges en klausul, hvis du fx bliver afskediget på grund af organisationsændringer eller andre upåregnelige forhold.

Samtidig kan det være en fordel, hvis det aftales, at klausulen først får virkning ved fratræden efter en længere ansættelsestid, fx et eller to år.

Det vil give en mulighed for at vurdere jobbet reelt, før klausulen "fanger dig", og dermed mulighed for at skifte i tide uden mobilitetshæmmende konsekvenser.

5) Kompensationen giver mulighed for rimelig indtægt

Sørg for, at kompensationens størrelse er fair, såfremt klausulen indebærer en risiko for lønnedgang. Det kan gøres via en forhøjelse af vederlaget til fx 100 pct.

Det er kun rimeligt, at arbejdsgiveren betaler for din reducerede markedsværdi, så længe arbejdsgiveren kræver klausulen opretholdt. Alternativt kan det aftales, at kompensationen ikke nedsættes som følge af opnåelse af andet passende arbejde, så du vil modtage kompensation på 40 pct. hhv. 60 pct. hver måned i klausulperioden.

Det kan desuden være oplagt at aftale, at du ikke har nogen tabsbegrænsningspligt i klausulperioden, dvs. at du ikke er forpligtet til aktivt at søge andet passende arbejde.

6) Klausulperioden begrænses

Jo kortere tid klausulperioden varer, jo mindre belastende er klausulen.

Set fra virksomhedens side, er begrundelsen for klausulen, at virksomheden skal have mulighed for at overføre en kunde til en anden medarbejder og videreføre det gode kundeforhold.

Set i det lys, er der sædvanligvis ikke saglig begrundelse for klausuler, der varer længere end 4 til 6 måneder.

Kundeklausuler kan højst have en varighed på 12 måneder efter fratrædelsen. Kombinerede kunde- og konkurrenceklausuler kan højst have en varighed på 6 måneder efter fratrædelsen.

7) Forsøg at undgå konventionalbod

Du bør undgå en aftalt konventionalbod. Under alle omstændigheder er du ansvarlig for et eventuelt økonomisk tab, som du påfører virksomheden.

Er det fx rimeligt, at man skal betale bod, når den anden part ikke har lidt et tab? Konventionalboden skal være så lav som muligt.

Kan du ikke undgå en bestemmelse om konventionalbod, kan det være en fordel, hvis der bliver indsat en bestemmelse om, at du får en vis tid til at ophøre med den adfærd, som udløser konventionalboden, fx 5 arbejdsdage, således at konventionalboden først skal betales, hvis du ikke ophører med aktiviteten senest 5 arbejdsdage efter, at virksomheden har fremsat påkrav om betaling af konventionalbod.

Du skal desuden være opmærksom på, at bestemmelsen om konventionalbod formuleres sådan, at boden kun skal betales én gang, og ikke fx for hver måned overtrædelsen finder sted.

3. Kombinerede ansættelseskláusuler

3.1. Hvad er en kombineret ansættelseskláusul?

En kombineret ansættelseskláusul er en aftale om, at lønmodtageren forpligtes af en konkurrencekláusul og en kundekláusul i samme tidsrum.

Den kombinerede ansættelseskláusul er en kláusul, som har bestemmelser om både konkurrenceforhold og kundeforhold. Du vil også blive omfattet af reglerne om kombinerede kláusuler, hvis du er underlagt en separat konkurrencekláusul og en separat kundekláusul på samme tid. Dette gælder også, hvis du fx først er blevet omfattet af en konkurrencekláusul og så senere i ansættelsesforholdet også bliver omfattet af en kundekláusul. Dette skal behandles som en kombineret ansættelseskláusul.

3.2. Hvilke gyldighedsregler gælder for en kombineret ansættelseskláusul?

En kombineret ansættelseskláusul består både af en konkurrencekláusul og en kundekláusul. Derfor skal de almindelige gyldighedsbetingelser for hhv. konkurrencekláusuler og kundekláusuler være opfyldt. Se disse henholdsvis kap. 1.3. og kap. 2.5.

Desuden gælder der særligt for kombinerede ansættelseskláusuler, at du ikke kan forpligtes af en kombineret ansættelseskláusul i mere end 6 måneder fra fratrædelsestidspunktet.

3.3. Hvilken varighed kan en kombineret ansættelseskláusul have?

En kombineret ansættelseskláusul anses for at være meget erhvervsmæssigt begrænsende for dig. Derfor kan en kombineret ansættelseskláusul højst gælde i op til 6 måneder efter fratrædelsen. En aftale om en kombineret ansættelseskláusul, der forpligter dig i mere end 6 måneder, kan derfor ikke gøres gældende overfor dig, og den vil derfor anses for bortfaldet i dens helhed.

3.4. Hvilken kompensation har man ret til, hvis man er omfattet af en kombineret ansættelseskláusul?

For aftaler om kombinerede ansættelseskláusuler skal kompensationen udgøre mindst 60 pct. af lønnen pr. måned på fratrædelsestidspunktet. Får du andet passende arbejde, nedsættes kompensationen til 24 pct. af

månedslønnen, dog tidligst fra den 3. måned og frem til den 6. måned, hvor den kombinerede ansættelses-klausul senest ophører i sin helhed.

De to første måneders kompensation udbetales som et engangsbetrag senest ved fratrædelsen.

Kompensationen falder dog bort, såfremt du ikke aktivt søger at finde andet passende arbejde og ikke opfylder sin tabsbegrænsningspligt. Engangsbetraget på 2x60 pct. af en månedsløn skal dog altid udbetales senest ved fratrædelsen og berøres ikke af tabsbegrænsningspligten.

4. Jobklausuler er ugyldige

4.1. Hvad er en jobklausul?

En jobklausul er en aftale, som en arbejdsgiver indgår med andre virksomheder med henblik på at hindre eller begrænse en dine muligheder for at opnå ansættelse i en anden virksomhed (også kaldet en virksomhedsklausul).

Det betegnes også som en jobklausul, når en arbejdsgiver indgår aftale med en dig med henblik på at hindre eller begrænse andre lønmodtageres muligheder for at opnå ansættelse i en anden virksomhed (også kaldet en medarbejderklausul). Aftalen kan fx forbyde dig at rekruttere tidligere kollegaer ansat hos arbejdsgiveren, når du skifter job.

Lov om ansættelsesklausuler har indført et forbud mod, at arbejdsgivere indgår aftaler om ovennævnte jobklausuler.

Jobklausuler, som er indgået inden den 1. januar 2016 i overensstemmelse med de hidtidige regler, kan dog fortsat opretholdes indtil den 1. januar 2021, hvorefter de bortfalder. Læs nærmere på ida.dk om reglerne for de gamle jobklausuler og medarbejderklausuler.

4.2. Jobklausuler i forbindelse med forestående virksomhedsoverdragelse

En virksomhed kan lovligt indgå aftale om jobklausuler med andre virksomheder i forbindelse med forhandlinger om virksomhedsoverdragelser. Har du været ansat i 3 måneder eller derunder hos den overdragende virksomhed, kan du ikke omfattes af en aftale om jobklausuler.

En aftale om jobklausuler, indgået i forbindelse med forhandlinger om virksomhedsoverdragelse kan højst gælde i 6 måneder, uanset om forhandlingerne fører til en aftale om virksomhedsoverdragelse. Jobklausulen kan dog opretholdes indtil 6 måneder efter tidspunktet for virksomhedsoverdragelsen.

4.3. Overgangsregler

Jobklausuler, som er indgået inden den 1. januar 2016 i overensstemmelse med de hidtidige regler, kan dog fortsat opretholdes indtil den 1. januar 2021, hvorefter de bortfalder.

5. Uddannelsesklausuler

Uddannelsesklausuler er ikke reguleret af lov om ansættelsesklausuler – medmindre de indeholder et element af konkurrence- eller kundeklausul. I så fald vil den del af uddannelsesklausulen være omfattet af de almindelige regler for hhv. konkurrence- og kundeklausuler.

5.1. Hvad er en uddannelsesklausul?

En uddannelsesklausul er en aftale mellem arbejdsgiver og medarbejder om, at man som medarbejder har visse forpligtelser i forbindelse med en arbejdsgiverbetalt uddannelse.

Hvis du har skrevet under på en uddannelsesklausul i forbindelse med et arbejdsgiverbetalt uddannelsesforløb, betyder det normalt, at du - hvis du ønsker at skifte job efter en kortere eller længere periode efter uddannelsens afslutning - skal tilbagebetale en vis del af arbejdsgiverens udgifter til din uddannelse.

Læs videre nedenfor om reglerne for uddannelsesklausuler eller læs mere om gode råd om uddannelsesklausuler i kap. 5.6.

5.2. Hvorfor kan en uddannelsesklausul blive et problem?

En uddannelsesklausul forhindrer dig ikke i at fratryde dit job, men du kan blive mødt med krav om tilbagebetaling af kursusudgiften.

En tilbagebetaling af hele eller dele af kursusudgiften kan betyde begrænsning i din mobilitet på arbejdsmarkedet, da det fx af økonomiske årsager kan afskære dig fra at skifte job.

Uddannelsesklausuler er ikke specifikt nævnt i den ansættelsesretlige lovgivning og er derfor alene reguleret af aftalelovens § 36 om aftaler, der er urimelige eller i strid med redelig handlemåde.

Men du skal være opmærksom på, at uddannelsesklausuler som udgangspunkt altid er gyldige.

5.3. Hvad indebærer klausulens bestemmelser?

En uddannelsesklausul indebærer, at du kan blive mødt med krav om hel eller delvis tilbagebetaling af den kursusudgift, som din arbejdsgiver har haft.

5.4. Hvornår finder klausulen anvendelse?

Uddannelsesklausulen træder i kraft, hvis du fratryder din stilling i den aftalte klausulperiode.

5.5. Hvor lang tid gælder den?

Uddannelsesklausulen løber fra afslutningen af uddannelsen og gælder i den periode, det er aftalt, at klausulen gælder. Afhængig af den samlede udgift til uddannelsen, er perioden ofte mellem et til to år.

Det tilrådes, at man aftaler en så kort løbetid for klausulen som muligt, det vil sige helst ikke længere end et år.

5.6. Gode råd til begrænsning af klausulen

Som ved forhandling af andre klausuler, der har en erhvervsbegrænsende effekt for lønmodtagerne, er det vigtigt, at uddannelsesklausulerne er så præcist formulerede som muligt.

Gode råd er

- at uddannelsesklausulen skal have så kort en tidsmæssig udstrækning som muligt – helst maksimalt op til et år efter uddannelsen er afbrudt eller afsluttet

- at en aftale om tilbagebetaling af kursusudgifter kun omfatter kursusgebyrer, og hverken egen løn, diæter, fortæring, overnatning eller rejseudgifter
- at størrelsen af tilbagebetalingen skal afskrives forholdsmæssigt. Eksempelvis, at der ved en klausul, der binder i et år, og fratræden sker tre måneder inden klausulen er udløbet, skal der alene tilbagebetales 3/12 af uddannelsesudgifterne
- at tilbagebetaling kun kommer på tale, hvis fratræden "før tiden" (det vil sige i klausulperioden) sker efter dit eget ønske eller begrundet i dine forhold, men ikke hvis opsigelsen skyldes virksomhedens forhold som for eksempel omstrukturering og rationalisering
- at klausulen i hvert fald bortfalder helt, hvis man ikke kan gennemføre uddannelsen, og dette skyldes virksomhedens forhold.

6. Hvad står der i loven? [opdateres]

6.1. Markedsføringsloven

Lov nr. 1389 af 21. december 2005

Ikrafttrådt: 1. juli 2006

Markedsføringsloven § 19:

"Den, der er i tjeneste- eller samarbejdsforhold til en virksomhed eller udfører et hverv for denne, må ikke på utilbørlig måde skaffe sig eller forsøge at skaffe sig kendskab til eller rådighed over virksomhedens erhvervshemmeligheder.

Stk. 2. Har den pågældende fået kendskab til eller fået rådighed over virksomhedens erhvervshemmeligheder på retmæssig måde, må den pågældende ikke ubeføjet viderebringe eller benytte sådanne hemmeligheder. Forbuddet vedvarer i 3 år efter tjenesteforholdets, samarbejdsforholdets eller hvervets ophør.

Stk. 3. Reglerne i stk. 1 og 2 finder tilsvarende anvendelse på andre personer, der har lovlig adgang til virksomheden.

Stk. 4. Den, der i anledning af udførelsen af arbejde eller i øvrigt i erhvervsøjemed er blevet betroet tekniske tegninger, beskrivelser, opskrifter, modeller el.lign., må ikke ubeføjet benytte sådant materiale eller sætte andre i stand hertil.

Stk. 5. Erhvervsdrivende må ikke benytte en erhvervshemmelighed, såfremt kendskab til eller rådighed over den er opnået i strid med de ovenfor nævnte bestemmelser."

Markedsføringsloven § 30, Stk. 4:

"Overtrædelse af § 19 straffes med bøde eller fængsel i indtil 1 år og 6 måneder, medmindre højere straf er forskyldt efter straffelovens § 299 a. Påtale finder kun sted efter den forurettedes begæring."

6.2. Funktionærloven § 18 og § 18a i funktionærloven er ophævet ved ikrafttrædelsen af lov om ansættelsesklausuler pr. 1. januar 2016. Bestemmelserne finder dog fortsat anvendelse som en overgangsordning for konkurrence – og kundeklausuler, der er indgået inden 1. januar 2016

Funktionærloven § 18:

”Har en funktionær forpligtet sig til, at vedkommende af konkurrencehensyn ikke må drive forretning eller anden virksomhed af en vis art eller tage ansættelse i en sådan, finder aftalelovens §§ 36 og 38 anvendelse. Den i 1. pkt. nævnte forpligtelse kan kun gyldigt indgås af en funktionær, der indtager en særlig betroet stilling, eller som indgår aftale med sin arbejdsgiver om udnyttelsesretten til en af funktionæren gjort opfindelse. Forpligtelsen kan gyldigt kun indgås, hvis funktionæren modtager en kompensation for den periode, forpligtelsen gælder, og hvis forpligtelsen og kravet på kompensation fremgår af en skriftlig kontrakt. Kompensationen skal pr. måned udgøre mindst 50 pct. af lønnen på fratrædelsestidspunktet. Kompensation udbetales for de første 3 måneder som et engangsbeløb ved fratrædelsen og derefter månedsvis i den resterende del af den periode, forpligtelsen gælder. Hvis funktionæren modtager løn i en opsigelsesperiode efter den faktiske fratræden, regnes fratrædelsen fra opsigelsesperiodens udløb. Retten til kompensation bortfalder, hvis arbejdsgiveren berettiget har bortvist funktionæren.

Stk. 2. En arbejdsgiver kan opsiges en aftale som nævnt i stk. 1. Dette skal ske med 1 måneds varsel til udløbet af en måned. Funktionæren har dog krav på det i stk. 1, 5. pkt., nævnte engangsbeløb ved fratrædelsen på betingelse af, at fratrædelsen sker inden 6 måneder efter, at arbejdsgiveren har opsagt aftalen, og fratrædelsen skyldes grunde, der ville have gjort arbejdsgiveren berettiget til at gøre aftalen gældende.

Stk. 3. Såfremt funktionæren får andet passende arbejde, kan lønnen fra dette arbejde modregnes i funktionærens krav på kompensation efter stk. 1 for tiden efter ansættelsen. Det gælder dog ikke det i stk. 1, 5. pkt., og stk. 2, 3. pkt., nævnte engangsbeløb. Ved passende arbejde forstås arbejde inden for funktionærens faglige område, som funktionæren er uddannet indenfor eller har haft beskæftigelse indenfor.

Stk. 4. Hvis funktionæren har været beskæftiget i 3 måneder eller derunder hos sin arbejdsgiver, kan en aftale efter stk. 1 ikke gøres gældende, og der skal ikke betales kompensation efter stk. 1. Hvis funktionæren har været beskæftiget i mere end 3 måneder, men højst 6 måneder hos arbejdsgiveren, kan aftalen ikke gøres gældende i længere end 6 måneder efter fratrædelsen.

Stk. 5. Stk. 1, 3-7. pkt., og stk. 2-4 finder ikke anvendelse, hvis der ved kollektiv overenskomst indgået den 15. juni 1999 eller senere er fastsat regler om indholdet af og vilkår for indgåelse af de aftaler, der er nævnt i stk. 1.”

Funktionærloven § 18 a:

”En forpligtelse for funktionæren til efter fratrædelsen ikke at tage ansættelse hos eller direkte eller indirekte at have erhvervmæssig kontakt med sin tidligere arbejdsgivers kunder og andre forretningsmæssige forbindelser kan kun gøres gældende, hvis der har været en forretningsmæssig forbindelse med den pågældende kunde mv. indenfor de seneste 18 måneder før opsigelsestidspunktet. Forpligtelsen gælder endvidere kun i forhold til kunder mv., som funktionæren selv har haft erhvervmæssig kontakt med hos sin tidligere arbejdsgiver, og i forhold til øvrige kunder mv., som arbejdsgiveren ved særskilt, skriftlig meddelelse inden opsigelsen har ladet været omfattet af forpligtelsen. I øvrigt finder aftalelovens § 36 anvendelse.

Stk. 2. En forpligtelse efter stk. 1 kan kun gyldigt indgås, hvis funktionæren modtager en kompensation for den periode, forpligtelsen gælder, og hvis forpligtelsen og kravet på kompensation fremgår af en skriftlig kontrakt. Kompensationen skal pr. måned udgøre mindst 50 pct. af lønnen på fratrædelsestidspunktet og

skal udbetales månedsvis i den periode, forpligtelsen gælder. Hvis funktionæren modtager kompensation i medfør af § 18, bortfalder retten til kompensation efter denne bestemmelse. Hvis funktionæren modtager løn i en opsigelsesperiode efter den faktiske fratræden, regnes fratrædelsen fra opsigelsesperiodens udløb. Retten til kompensation bortfalder, hvis arbejdsgiveren berettiget har bortvist funktionæren.

Stk. 3. Såfremt funktionæren får andet passende arbejde, kan lønnen fra dette arbejde modregnes i funktionærens krav på kompensation efter stk. 2 for tiden efter ansættelsen.

Stk. 4. Hvis funktionæren har været beskæftiget i 3 måneder eller derunder hos sin arbejdsgiver, kan en aftale efter stk. 1 ikke gøres gældende, og der skal ikke betales kompensation efter stk. 2. Hvis funktionæren har været beskæftiget i mere end 3 måneder, men højst 6 måneder hos arbejdsgiveren, kan aftalen ikke gøres gældende i længere tid end 6 måneder efter fratrædelsen.

Stk. 5. En arbejdsgiver kan opsiges en aftale, som nævnt i stk. 2, med en måneds varsel til udløbet af en måned.

Stk. 6. Stk. 1-5 finder ikke anvendelse, hvis der ved kollektiv overenskomst indgået den 15. juni 1999 eller senere er fastsat regler om indholdet af og vilkår for indgåelse af de aftaler, der er nævnt i stk. 1."

6.3. Aftaleloven

Aftaleloven § 36:

"En aftale kan ændres eller tilsidesættes helt eller delvis, hvis det vil være urimeligt eller i strid med redelig handlemåde at gøre den gældende. Det samme gælder andre retshandler.

Stk. 2. Ved afgørelsen efter stk. 1 tages hensyn til forholdene ved aftalens indgåelse, aftalens indhold og senere indtrufne omstændigheder."

Aftaleloven § 38:

"Har nogen forpligtet sig til, at han af konkurrencehensyn ikke må drive forretning eller anden virksomhed af en vis art eller tage ansættelse i en sådan, er vedtagelsen ikke bindende for ham, for så vidt den med hensyn til tid, sted eller andre forhold går videre end påkrævet for at værne imod konkurrence eller på urimelig måde indskrænker den forpligtedes adgang til erhverv. I sidstnævnte henseende skal hensyn tages også til den interesse, den berettigede har i, at vedtagelsen efterkommes.

Stk. 2. Har nogen, der er ansat i en forretning eller anden virksomhed, overfor dennes indehaver påtaget sig en forpligtelse af det ovenfor angivne indhold, som skal gælde efter ansættelsens ophør, bliver forpligtelsen uvirksom, hvis han opsiges eller afskediges uden at have givet rimelig anledning dertil, eller han selv fratræder sin stilling, og indehaverens unkladelse af at opfylde sine forpligtelser har givet ham gyldig grund dertil."

6.4. Jobklausuloven

Lov nr. 460 af 17. juni 2008

Ikrafttrådte: 1. juli 2008

§ 1. Lovens formål er at begrænse brugen af jobklausuler og sikre, at nødvendige jobklausuler indgås på en loyal måde over for de berørte lønmodtagere.

§ 2. Loven finder anvendelse på jobklausuler, hvorved forstås

1) aftaler, som en arbejdsgiver indgår med andre virksomheder med henblik på at hindre eller begrænse en lønmodtagers muligheder for at opnå ansættelse i en anden virksomhed, og

2) aftaler, som en arbejdsgiver indgår med en medarbejder med henblik på at hindre eller begrænse andre lønmodtageres muligheder for at opnå ansættelse i en anden virksomhed.

Stk. 2. Ordninger, hvorved vikarbureauer modtager en rimelig betaling for en brugervirksomheds ansættelse af en udsendt vikar, er ikke omfattet af loven.

§ 3. En arbejdsgiver kan kun gøre en jobklausul gældende i forhold til en lønmodtager, hvis arbejdsgiveren har indgået en skriftlig aftale herom med lønmodtageren. Aftalen skal indeholde oplysninger om, hvorledes lønmodtagerens jobmuligheder konkret begrænses af jobklausulen, og om lønmodtagerens ret til kompensation, jf. § 4.

§ 4. En arbejdsgiver skal betale lønmodtageren kompensation i den periode efter lønmodtagerens fratrædelse, hvor lønmodtagerens jobmuligheder begrænses som følge af jobklausulen.

Stk. 2. Kompensationen skal udgøre mindst 50 pct. af lønnen på fratrædelsestidspunktet. Kompensation skal udbetales løbende i de for ansættelsesforholdet fastsatte udbetalingsterminer for lønnen.

Stk. 3. Hvis lønmodtageren modtager løn i en opsigelsesperiode efter den faktiske fratræden, regnes fratrædelsen fra opsigelsesperiodens udløb.

Stk. 4. Hvis lønmodtageren får andet passende arbejde, kan lønnen fra dette arbejde modregnes i lønmodtagerens krav på kompensation.

§ 5. Retten til kompensation bortfalder, hvis

1) arbejdsgiveren berettiget har bortvist lønmodtageren eller

2) lønmodtageren modtager kompensation i medfør af funktionærlovens regler om konkurrence- og kunde-klausuler.

§ 6. Hvis lønmodtageren har været beskæftiget i 3 måneder eller derunder hos arbejdsgiveren, kan en jobklausul ikke gøres gældende i forhold til denne lønmodtager.

Stk. 2. Hvis lønmodtageren har været beskæftiget i mere end 3 måneder, men højst 6 måneder hos arbejdsgiveren, kan en jobklausul ikke gøres gældende i længere tid end 6 måneder efter fratrædelsen i forhold til denne lønmodtager.

§ 7. En arbejdsgiver kan opsigte en aftale omfattet af § 3 med det varsel, der gælder for arbejdsgiverens opsigelse af ansættelsesforholdet efter 3 måneders ansættelse. Opsigelsesvarslet kan dog højst udgøre 1 måneds varsel til en måneds udgang.

§ 8. Virksomheder kan i forbindelse med forhandlinger om virksomhedsoverdragelser indgå jobklausuler, uden at kravene i §§ 3 og 4 skal være opfyldt.

Stk. 2. En jobklausul omfattet af stk. 1 kan opretholdes i op til 6 måneder efter indgåelse af jobklausulen, uanset om forhandlingerne resulterer i en aftale om virksomhedsoverdragelse.

Stk. 3. Hvis forhandlingerne resulterer i en aftale om virksomhedsoverdragelse, kan en jobklausul omfattet af stk. 1 opretholdes i op til 6 måneder efter tidspunktet for virksomhedsoverdragelsen.

§ 9. §§ 3-8 kan fraviges ved kollektiv overenskomst.

§ 10. Loven træder i kraft den 1. juli 2008 og finder anvendelse på jobklausuler, der indgås efter denne dato.

Stk. 2. Fra den 1. juli 2009 finder loven tillige anvendelse på jobklausuler, der er indgået før lovens ikrafttræden.

§ 11. Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.”

6.5. Lov om ansættelsesklausuler

Lov om ansættelsesklausuler

VI MARGRETHE DEN ANDEN, af Guds Nåde Danmarks Dronning, gør vitterligt:

Folketinget har vedtaget og Vi ved Vort samtykke stadfæstet følgende lov:

Kapitel 1

Anvendelsesområde og definitioner

§ 1. Denne lov finder anvendelse på ansættelsesklausuler.

Stk. 2. I denne lov forstås ved:

- 1) Ansættelsesklausuler: Job-, konkurrence- og kundeklausuler samt kombinerede klausuler.
- 2) Lønmodtager: En person, der modtager vederlag for personligt arbejde i tjenesteforhold.
- 3) Andet passende arbejde: Arbejde inden for et fagligt område, som lønmodtageren er uddannet til eller har haft beskæftigelse inden for, og som opnås efter fratræden i den periode, hvor lønmodtageren er forpligtet af en ansættelsesklausul.
- 4) Jobklausul: En aftale, som en arbejdsgiver indgår med andre virksomheder med henblik på at hindre eller begrænse en lønmodtagers muligheder for at opnå ansættelse i en anden virksomhed, eller en aftale indgået med en lønmodtager med henblik på at hindre eller begrænse andre lønmodtagers muligheder for at opnå ansættelse i en anden virksomhed.
- 5) Konkurrenceklausul: En aftale mellem en lønmodtager og dennes arbejdsgiver om, at lønmodtageren af konkurrencehensyn efter fratrædelsen ikke må drive forretning eller anden virksomhed af en vis art eller tage ansættelse i en sådan.
- 6) Kundeklausul: En aftale mellem en lønmodtager og dennes arbejdsgiver om, at lønmodtageren efter fratrædelsen ikke må tage ansættelse hos eller direkte eller indirekte have erhvervsmæssig kontakt med sin tidligere arbejdsgivers kunder og andre forretningsmæssige forbindelser.
- 7) Kombineret ansættelsesklausul: En aftale om, at lønmodtageren forpligtes af en konkurrenceklausul og en kundeklausul i samme tidsrum.

§ 2. Kapitel 3 kan fraviges ved kollektiv overenskomst, som er indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter.

Kapitel 2

Jobklausuler

§ 3. En arbejdsgiver kan ikke gyldigt indgå aftaler om jobklausuler.

§ 4. Virksomheder kan uanset § 3 i forbindelse med forhandlinger om virksomhedsoverdragelser indgå aftaler med andre virksomheder med henblik på at hindre eller begrænse en lønmodtagers muligheder for at opnå ansættelse i en anden virksom-

hed. Har en lønmodtager været beskæftiget i 3 måneder eller derunder hos den overdragende virksomhed, kan lønmodtageren ikke blive omfattet af en aftale efter 1. pkt.

Stk. 2. En jobklausul efter stk. 1 kan opretholdes indtil 6 måneder efter indgåelsen af jobklausulen, uanset om forhandlingerne resulterer i en aftale om virksomhedsoverdragelse.

Stk. 3. Resultater forhandlingerne efter stk. 1 i en aftale om virksomhedsoverdragelse, kan aftalen opretholdes indtil 6 måneder efter tidspunktet for virksomhedsoverdragelsen.

Kapitel 3

Konkurrenceklausuler-, kundeklausuler og kombinerede ansættelsesklausuler

§ 5. En aftale om en konkurrenceklausul er alene gyldig, når lønmodtageren

- 1) indtager en helt særlig betroet stilling eller indgår en aftale med arbejdsgiveren om udnyttelsesretten til en af lønmodtageren gjort opfindelse,
- 2) skriftligt får oplyst, hvilke forhold i lønmodtagerens ansættelse der gør det påkrævet at indgå en konkurrenceklausul,
- 3) har været i et ansættelsesforhold hos arbejdsgiveren i en uafbrudt periode på mindst 6 måneder,
- 4) får kompensation for den periode, hvor konkurrenceklausulen gælder, efter § 8,
- 5) ikke forpligtes af konkurrenceklausulen i mere end 12 måneder fra fratrædelsestidspunktet og
- 6) skriftligt får udleveret oplysningerne om forholdene i nr. 1-5.

§ 6. En aftale om en kundeklausul er alene gyldig, når

- 1) aftalen angår kunder, som lønmodtageren har været i forretningsmæssig forbindelse med inden for de seneste 12 måneder før opsigelses- eller afskedigelsestidspunktet,
- 2) lønmodtageren har været i et ansættelsesforhold hos arbejdsgiveren i en uafbrudt periode på mindst 6 måneder,
- 3) lønmodtageren får kompensation for den periode, hvor kundeklausulen gælder, efter § 8,
- 4) lønmodtageren ikke forpligtes af kundeklausulen i mere end 12 måneder fra fratrædelsestidspunktet og
- 5) lønmodtageren skriftligt får udleveret oplysningerne om forholdene i nr. 1-4.

Stk. 2. Ved en lønmodtagers egen opsigelse eller ved afskedigelse af en lønmodtager, som har påtaget sig en kundeklausul, skal lønmodtageren have udleveret en af arbejdsgiveren udarbejdet liste over kunder som nævnt i stk. 1, nr. 1.

§ 7. En aftale om en kombineret ansættelsesklausul er alene gyldig, når

- 1) lønmodtageren ikke forpligtes af den kombinerede ansættelsesklausul i mere end 6 måneder fra fratrædelsestidspunktet og
- 2) betingelserne i §§ 5 og 6 er opfyldt.

Kapitel 4

Kompensation

§ 8. For aftaler om konkurrence- eller kundeklausuler med en varighed på op til 6 måneder skal kompensationen, jf. § 5, nr. 4, og § 6, stk. 1, nr. 3, udgøre mindst 40 pct. af lønnen pr. måned på fratrædelsestidspunktet. Får lønmodtageren andet passende arbejde, udgør kompensationen fra og med den 3. til og med den 6. måned efter fratrædelsen dog mindst 16 pct. af lønnen pr. måned på fratrædelsestidspunktet.

Stk. 2. For aftaler om konkurrence- eller kundeklausuler med en varighed på op til 12 måneder skal kompensationen, jf. § 5, nr. 4, og § 6, stk. 1, nr. 3, udgøre mindst 60 pct. af lønnen pr. måned på fratrædelsestidspunktet. Får lønmodtageren andet passende arbejde, udgør kompensationen fra og med den 3. til og med den 12. måned efter fratrædelsen dog mindst 24 pct. af lønnen pr. måned på fratrædelsestidspunktet.

Stk. 3. Kompensationen efter stk. 1 og 2 for de første 2 måneder efter fratrædelsen udbetales senest ved fratrædelsen som et engangsbetøb, uanset om lønmodtageren får andet passende arbejde.

Stk. 4. Engangsbetøbet nævnt i stk. 3 skal for klausuler med en varighed på op til 6 måneder udgøre mindst 40 pct. af lønnen pr. måned på fratrædelsestidspunktet og for klausuler med en varighed på op til 12 måneder udgøre mindst 60 pct. af lønnen pr. måned på fratrædelsestidspunktet.

Stk. 5. Lønmodtagerens ret til kompensation efter stk. 1 og 2 bortfalder, såfremt lønmodtageren ikke aktivt søger at finde andet passende arbejde og ikke opfylder sin tabsbegrænsningspligt. Tabsbegrænsningspligten omfatter ikke engangsbetøbet efter stk. 3.

§ 9. For aftaler om kombinerede klausuler efter § 7 med en varighed på op til 6 måneder skal kompensationen udgøre mindst 60 pct. af lønnen pr. måned på fratrædelsestidspunktet. Får lønmodtageren andet passende arbejde, udgør kompensa-

tionen fra og med den 3. til og med den 6. måned efter fratrædelsen dog mindst 24 pct. af lønnen pr. måned på fratrædelsestidspunktet.

Stk. 2. Kompensationen efter stk. 1 for de første 2 måneder efter fratrædelsen udbetales senest ved fratrædelsen som et engangsbeløb, uanset om lønmodtageren får andet passende arbejde.

Stk. 3. Engangsbeløbet nævnt i stk. 2 skal for kombinerede klausuler udgøre mindst 60 pct. af lønnen pr. måned på fratrædelsestidspunktet, uanset om lønmodtageren får andet passende arbejde.

Stk. 4. Lønmodtagerens ret til kompensation efter stk. 1 bortfalder, såfremt lønmodtageren ikke aktivt søger at finde andet passende arbejde og ikke opfylder sin tabsbegrænsningspligt. Tabsbegrænsningspligten omfatter ikke engangsbeløbet efter stk. 2.

Kapitel 5

Opsigelse og misligholdelse

§ 10. En arbejdsgiver kan opsig en aftale som omhandlet i kapitel 3 med 1 måneds varsel til udløbet af en måned.

Stk. 2. Lønmodtageren har ved opsigelse efter stk. 1 krav på det i § 8, stk. 3, og § 9, stk. 2, nævnte engangsbeløb ved fratrædelsen, på betingelse af at fratrædelsen sker, senere end 3 måneder efter at lønmodtageren har tiltrådt ansættelsesforholdet, og inden 6 måneder efter at arbejdsgiveren har opsagt aftalen, og fratrædelsen skyldes forhold, der ville have gjort arbejdsgiveren berettiget til at gøre aftalen gældende.

Stk. 3. Modtager lønmodtageren løn i en opsigelsesperiode efter den faktiske fratrædelse, regnes fratrædelsen fra opsigelsesperiodens udløb.

§ 11. Opsiger arbejdsgiveren ansættelsesforholdet, uden at lønmodtageren har givet rimelig anledning hertil, eller fratræder lønmodtageren selv sin stilling, og har arbejdsgiverens undladelse af at opfylde sine forpligtelser givet gyldig grund hertil, er en aftale om en konkurrenceklausul, jf. § 5, og konkurrenceklausuldelen af en kombineret klausul, jf. § 7, ikke gyldig, og lønmodtageren vil have krav på engangsbeløbet efter § 8, stk. 3, og § 9, stk. 2.

Stk. 2. En aftale om en konkurrenceklausul efter § 5 og konkurrencedelen af en kombineret klausul efter § 7 er ikke bindende for lønmodtageren, for så vidt den med hensyn til tid, sted eller andre forhold går videre end påkrævet for at værne om arbejdsgiverens tarv eller på urimelig måde indskrænker lønmodtagerens adgang til erhverv. Der skal ved vurderingen af, om klausulen på urimelig måde indskrænker lønmodtagerens adgang til erhverv, også tages hensyn til den interesse, som arbejdsgiveren har i, at aftalen efterkommes.

Stk. 3. Stk. 1 og 2 gælder også for andre end lønmodtagere, som har påtaget sig en forpligtelse til af konkurrencehensyn ikke at drive forretning eller anden virksomhed af en vis art eller tage ansættelse i en sådan.

Stk. 4. Bortviser arbejdsgiveren berettiget lønmodtageren fra tjenesten, kan en aftale som omhandlet i kapitel 3 opretholdes. Lønmodtagerens ret til kompensation efter §§ 8 og 9 bortfalder.

Kapitel 6

Ikrafttræden og ændringer i anden lovgivning m.v.

§ 12. Loven træder i kraft den 1. januar 2016.

Stk. 2. Loven har virkning for aftaler om ansættelsesklausuler, der indgås den 1. januar 2016 eller senere.

Stk. 3. Aftaler om jobklausele, som inden den 1. januar 2016 er indgået i overensstemmelse med de hidtil gældende regler, kan fortsat opretholdes indtil den 1. januar 2021.

Stk. 4. Bestemmelser om brug af ansættelsesklausele i kollektive aftaler eller overenskomster indgået inden den 1. januar 2016 bevarer deres gyldighed indtil det tidspunkt, hvor den pågældende aftale eller overenskomst kan opsiges til ophør.

Stk. 5. Loven finder ikke anvendelse på aftaler om konkurrence- og kundeklausuler indgået før den 1. januar 2016. For sådanne aftaler finder de hidtil gældende regler anvendelse.

§ 13. Lov nr. 460 af 17. juni 2008 om arbejdsgivers brug af jobklausele ophæves.

§ 14. I lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer, jf. lovbekendtgørelse nr. 81 af 3. februar 2009, som ændret ved § 5 i lov nr. 647 af 12. juni 2013 og lov nr. 52 af 27. januar 2015, foretages følgende ændringer:

1. §§ 18 og 18 a ophæves.

2. I § 21 udgår », jf. dog § 18, stk. 5, og § 18 a, stk. 6«.

§ 15. I lov om aftaler og andre retshandler på formuerettens område, jf. lovbekendtgørelse nr. 781 af 26. august 1996, som ændret ved § 2 i lov nr. 1376 af 28. december 2011, foretages følgende ændring:

1. § 38 ophæves.

§ 16. Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland, jf. dog stk. 2.

Stk. 2. § 15 kan ved kongelig anordning sættes i kraft for Grønland med de ændringer, som de grønlandske forhold tilsiger.

Givet på Christiansborg Slot, den 15. december 2015

Under Vor Kongelige Hånd og Segl

MARGRETHE R.

/ Jørn Neergaard Larsen

Bilag. Eksempel på klausul

Hvordan ser en typisk uddannelsesklausul ud?

”UDDANNELSESKLAUSUL

Idet virksomheden xx bevilger mig frihed til at deltage i EMBA-studie inklusive fornøden rejsetid, forberedelsestid, læseferie mv., og da virksomheden xx afholder de nødvendige omkostninger i forbindelse med studiet – eller et beløb på kr. xxx., erklærer jeg herved:

I tilfælde af at jeg selv opsiger min stilling i virksomheden xx, eller jeg bliver afskediget på grund af misligholdelse af mine pligter i ansættelsesforholdet, er jeg forpligtet til at tilbagebetale ovennævnte beløb på kr. xxx, såfremt opsigelsen effektueres i tidsrummet fra underskrivelse af nærværende aftale og indtil 1 år efter afsluttet uddannelse.

I tilfælde af at jeg selv opsiger min stilling i virksomheden xx, eller jeg bliver afskediget på grund af misligholdelse af mine pligter i ansættelsesforholdet, er jeg forpligtet til at tilbagebetale 50 pct. af ovennævnte beløb på kr. xxx, såfremt opsigelsen effektueres i tidsrummet fra 1 år til 2 år efter afsluttet uddannelse.

I tilfælde af fratrædelse senere end 2 år efter afsluttet uddannelse, er jeg frigjort fra tilbagebetalingspligten.”